



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

23 de junio de 1997

Re: Consulta Número 14346

Contestamos su consulta en relación con las disposiciones de la legislación protectora del trabajo referente a compensación por tiempo alegadamente trabajado, i.e. "tiempo que transcurre desde que un empleado registra el comienzo de su jornada de trabajo hasta que comienza efectivamente a trabajar". A continuación citamos su descripción de la situación que motiva su consulta:

"Nuestra interrogante surge a raíz de la manera en que se registra la jornada de trabajo de los operadores de un centro de mensajes telefónicos. Los empleados en cuestión "ponchaban" una tarjeta al llegar a las oficinas de la parte aquí suscribiente. Al iniciar sus labores a través de un sistema especial computarizado el empleado se conecta a la red de operadores, y el sistema a su vez comienza a contabilizar el tiempo de trabajo de dicho empleado. Los empleados en cuestión no tienen ninguna otra obligación mas que el contestar el teléfono del centro de mensajes y transcribir los mensajes en el sistema buscapersonas. Si estos empleados no se encuentran registrados en el sistema de operadores no están realizando sus funciones y por tanto no están trabajando. Es por lo anterior que el pago por estos servicios se realiza según se registra el tiempo trabajado, y conforme a un informe mensual preparado por el sistema computarizado."

Según nos explica más adelante "este sistema se implantó ya que ciertos empleados "ponchaban" su tarjeta al comienzo de su turno de madrugada e inmediatamente acostumbraban salir a comer o a realizar alguna otra actividad no relacionada con su trabajo". A renglón seguido, expone usted "que es necesario analizar los hechos de cada caso para determinar si una actividad realizada por un empleado dentro de sus horas de trabajo es compensable, o si por el contrario dicha actividad es de naturaleza tal que no debería ocupar sus horas laborables, y por lo tanto no es compensable".

Sostiene usted que "para determinar si una actividad es una parte integral e indispensable de las actividades principales del empleado es necesario analizar si la actividad es necesaria al negocio y llevada a cabo por un empleado durante el curso ordinario de su trabajo, primordialmente en beneficio del patrono". En apoyo de su interpretación cita usted el reglamento federal relativo a horas trabajadas, 29 CFR Sec. 785, y varias decisiones de tribunales federales. Conforme a lo que dispone dicho reglamento, señala usted lo siguiente:

"Algunas actividades preliminares y posteriores a la jornada de trabajo podrían considerarse compensables si se consideran actividades en las que se desempeña un empleado antes y después de completar la actividad principal de trabajo por la cual el empleado se contrató. Si dichas actividades están relacionadas con la actividad principal, se pueden considerar compensables, dependiendo de los hechos del caso. Sin embargo, entendemos que el tiempo utilizado durante horas laborables para realizar gestiones personales o charlar con sus compañeros de trabajo no debe ser compensable, ya que estas actividades en nada se relacionan con la actividad principal de un operario de un centro de mensajes telefónicos. Estos empleados fueron contratados para recibir las llamadas que se reciban en el centro y transcribir y enviar los mensajes que generen dichas llamadas. Cualquier actividad que no se relacione con estas funciones no debe ser compensable."

En respuesta a la interrogante planteada, es importante señalar la diferencia que existe entre las actividades que realiza un empleado antes y después de finalizar su jornada de trabajo, las cuales son

compensables únicamente si se relacionan con la actividad principal de dicho empleado, y las que realiza durante su jornada de trabajo, las cuales son compensables, a menos que el empleado esté totalmente relevado de sus deberes y el tiempo del que disponga sea de suficiente duración para que el empleado lo pueda utilizar efectivamente para sus propios fines. En lo que respecta a determinar si tales actividades constituyen tiempo trabajado, la interpretación judicial que contiene el citado reglamento federal, 29 CFR Sec. 785.7, es la siguiente:

"The United States Supreme Court originally stated that employees subject to the act must be paid for all time spent in 'physical or mental exertion (whether burdensome or not) controlled or required by the employer and pursued necessarily and primarily for the benefit of the employer or his business.' (citas omitidas) Subsequently, the Court ruled that there need be no exertion at all and that all hours are hours worked which the employee is required to give his employer, that 'an employer, if he so chooses, may hire a man to do nothing, or to do nothing but wait for something to happen. Refraining from other activity often is a factor of instant readiness to serve, and idleness plays a part in all employments in a stand-by capacity. Readiness to serve may be hired, quite as much as service itself, and time spent lying in wait for threats to the safety of the employer's property may be treated by the parties as a benefit to the employer.' (citas omitidas) The workweek ordinarily includes 'all time during which an employee is necessarily required to be on the employer's premises, on duty or at a prescribed work place.' (citas omitidas) The Portal-to-Portal Act did not change the rule except to provide an exception for preliminary and postliminary activities."

También es pertinente considerar, en lo que respecta a lo que constituye tiempo trabajado, lo que dispone el citado reglamento, 29 CFR Sec. 785.15, que dice textualmente lo siguiente:

"A stenographer who reads a book while waiting for dictation, a messenger who works a crossword puzzle while awaiting assignments, a fireman who plays checkers while waiting for alarms and a factory worker who talks to his

fellow employees while waiting for machinery to be repaired are all working during their periods of inactivity. The rule also applies to employees who work away from the plant. For example, a repair man is working while he waits for his employer's customer to get the premises in readiness. The time is worktime even though the employee is allowed to leave the premises or the job site during such periods of inactivity. The periods during which these occur are unpredictable. They are usually of short duration. In either event the employee is unable to use the time effectively for his own purposes. It belongs to and is controlled by the employer. In all of these cases waiting is an integral part of the job. The employee is engaged to wait." (citas omitidas).

En el caso específico que usted nos refiere, sometió como anejos copias de los registros de horas trabajadas que usa la empresa, los cuales reflejan las horas de entrada y salida de los operarios del centro de mensajes telefónicos. Dichos registros también reflejan tiempo que la empresa denomina "unavailable manual", que se refiere a períodos de tiempo durante los cuales el operario se ausenta del cuadro telefónico para disfrutar su período para tomar alimentos o por otras razones que no se especifican. En el ejemplo sometido, los períodos reflejados, aparte de los que corresponden al período de tomar alimentos, fluctúan entre 4 minutos con 34 segundos y 12 minutos con 8 segundos. Opina usted que este "tiempo no trabajado" no debe ser compensable. Como hemos visto, sin embargo, tal interpretación está claramente en conflicto con las citadas disposiciones del reglamento federal, 29 CFR Sec. 785. Por lo tanto, el tiempo denominado "unavailable manual" es compensable.

Además de lo anterior, plantea usted la siguiente interpretación sobre el concepto a usarse para determinar cuándo se considera que un empleado está relevado de sus labores:

"En cuanto a utilizar horas laborables para tomar alimentos, o salir a comprar los mismos, como es el caso de algunos empleados de nuestro representado, entendemos que de acuerdo a la legislación federal vigente, un empleado no se considera relevado de sus funciones y que debe regresar a sus labores a una hora específica. Véase 29 CFR Sec. 785.16(a), De igual manera, entendemos que la legislación aclara que para propósitos de ingerir

alimentos es necesario que el empleado sea totalmente relevado de sus obligaciones. Véase 29 CFR Sec. 785.19(a). El empleado no se considera relevado de sus funciones si se le requiere que se desempeñe en alguna función mientras ingiere alimentos. *Id.* Por lo tanto, entendemos que cualquier empleado que tome tiempo de sus horas laborables para ingerir alimentos sin haber acumulado el derecho a tomar alimentos según disponen las leyes y reglamentos aplicables, y sin la autorización de su supervisor no debe tener reclamación válida ante el Departamento del Trabajo."

En torno a lo anterior, no cabe duda que es prerrogativa patronal fijar las horas de comenzar y terminar los períodos de tomar alimentos, dentro del marco que dispone la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Por otro lado, incurre en una falta a las normas de la empresa el empleado que no se ciñe al horario establecido por el patrono o que sin autorización de la gerencia realiza gestiones personales durante horas de trabajo. Sin embargo, lo que significa la citada disposición del reglamento, 29 CFR Sec. 785.16(a), no es que "un empleado no se considera relevado de sus funciones de trabajo y no puede utilizar el tiempo durante sus horas de trabajo para propósitos personales a menos que el patrono le indique con antelación que ha sido relevado de sus funciones", sino que al no estar relevado el empleado de tales funciones no se puede excluir ese tiempo como horas compensables.

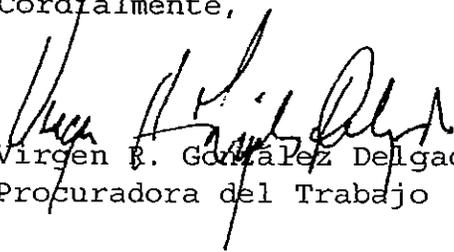
Igualmente, se trastoca el significado de la disposición del reglamento 29 CFR Sec. 785.19(a) al decir que "entendemos que la legislación aclara que para propósitos de ingerir alimentos es necesario que el empleado sea totalmente relevado de sus obligaciones". La verdadera intención de la citada disposición es establecer las condiciones que deben cumplirse para que pueda excluirse del total de horas trabajadas aquellos períodos durante los cuales el empleado ingiere alimentos. En otras palabras, significa que si el empleado ingiere alimentos sin estar relevado de sus funciones, el patrono viene obligado a compensar ese tiempo como horas trabajadas. Es necesario reiterar que el empleado viene obligado a cumplir con las reglas que a esos efectos haya establecido el patrono, y que es prerrogativa del patrono exigir que se cumplan tales reglas.

Finalmente, constituye un non sequitur decir que "entendemos que cualquier empleado que tome tiempo de sus horas laborables para ingerir alimentos sin haber acumulado el derecho a tomar alimentos según disponen las leyes y reglamentos aplicables, y sin la autorización de su supervisor no debe tener reclamación válida ante el Departamento del Trabajo". Tal interpretación, que no toma en consideración tales circunstancias en que el empleado haya ingerido alimentos durante sus horas laborables, no puede tener el efecto de cerrarle las puertas al empleado a reclamar la compensación que conforme al reglamento le corresponde por horas de trabajo durante las cuales no estaba relevado de sus labores. No obstante, nada impide que el patrono tome las medidas disciplinarias que estime necesarias en aquellos casos en que el empleado rehuse cumplir con las reglas de conducta establecidas por el patrono y previamente comunicadas por escrito al empleado.

Esta opinión se basa exclusivamente en los hechos y circunstancias descritos en su petición y se emite a base de su representación, expresa o tácita, de que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir cualquier otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su petición, podría requerir una conclusión distinta a la aquí expresada. También está implícita su representación de que esta opinión no se solicita a nombre de una empresa que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto a o sujeto a los términos de cualquier acuerdo o sentencia que aplique o requiera cumplimiento con las leyes que administra este Departamento.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen B. González Delgado  
Procuradora del Trabajo